

А.А. Пакуліна // Економічний простір. – Збірник наукових праць. – № 72. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – С. 73-81.

5 Пакуліна Г. С. Механізм формування і використання потенціалу соціально-домінантного розвитку територій [Текст] / Г. С. Пакуліна // Соціально-економічні трансформації сучасного світу : матеріали наук.-практ. конф. виклад., аспір. і студ. НУ «ЮАУ ім. Я. Мудрого», 15 травня 2013 р. / за ред. А. П. Гетьмана. – Х. : Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. – С. 80-82.

6 Пакуліна Г.С. Процес моделювання розвитку соціально-економічних систем / Г.С. Пакуліна, О.О. Топчій // Materiály VIII mezinárodní vědecko – praktická konference [«Efektivní nástroje moderních věd – 2012»] (27 dubna – 05 května 2012 roku). Díl 12. Ekonomické vědy. – Praha : Publishing House «Education and Science» s.r.o., 2012.– S. 3-5.

7 Пакуліна Г.С. Регулювання розвитку соціально-значущих видів діяльності регіональної економіки / Г.С. Пакуліна // Materiały X Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji [«Kluczowe aspekty naukowej działalności – 2014»] (07 - 15 stycznia 2014 roku) po sekcjach: Ekonomiczne nauki. Volume 5. Ekonomiczne nauki. – Przemysł : Nauka i studia, 2014. – S. 51-54.

8 Пакуліна Г.С. Формування сучасної нормативно-правової бази регулювання соціальних відносин та приведення її у відповідність до європейських стандартів і нормативів [Текст] / Г.С. Пакуліна // [Актуальні проблеми юридичної науки і практики] : Тези доповідей та наукових повідомлень учасників II Всеукраїнської науково-практичної конференції (10-11 грудня 2012 р., Україна, м. Харків) ; НУ «Юридична академія України імені Ярослава Мудрого». – Харків, 2013. – С. 316-317.

*Рецензент д.е.н., професор УкрДАЗТ Кірдіна О.Г.
Експерт редакційної колегії д.е.н., доцент УкрДАЗТ Якименко Н.В.*

УДК 352.075

ПРОБЛЕМНІ АСПЕКТИ РОЗРОБКИ ПРОФІЛІВ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПОСАД ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ В РЕГІОНАЛЬНИХ ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ

Шумська Г. М., к.е.н., доцент (ХНЕУ ім. С. Кузнеця)

У статті виявлено проблемні аспекти розробки профілів професійної компетентності посад державних службовців у регіональних органах державної влади, а також розроблено рекомендації щодо удосконалення процесу реалізації їх кадрової політики шляхом використання цих профілів. Автором здійснено апробацію процесу розробки профілю професійної компетентності на прикладі посади «завідувач сектора кадрової роботи» у Департаменті соціального захисту населення Харківської обласної державної адміністрації.

Ключові слова: регіональні органи державної влади, державні службовці, компетентність, профілі професійної компетентності посад, реалізація кадрової політики.

ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ПРОФИЛЕЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ДОЛЖНОСТЕЙ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ В РЕГИОНАЛЬНЫХ ОРГАНАХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Шумская А. Н., к.э.н., доцент (ХНЕУ им. С. Кузнеця)

В статье выявлены проблемные аспекты разработки профилей профессиональной компетентности должностей государственных служащих в региональных органах государственной власти, а также разработаны рекомендации по усовершенствованию процесса реализации их кадровой политики путем использования этих профилей. Автором осуществлена апробация процесса разработки профиля профессиональной компетентности на примере должности «заведующий сектора кадровой работы» в Департаменте социальной защиты населения Харьковской областной государственной администрации.

Ключевые слова: региональные органы государственной власти, государственные служащие, компетентность, профили профессиональной компетентности должностей, реализация кадровой политики.

PROBLEM ASPECTS OF DEVELOPMENT OF PROFILES OF PROFESSIONAL COMPETENCE OF POSITIONS OF CIVIL SERVANTS IN THE REGIONAL PUBLIC AUTHORITIES

Shumska G.M., PhD, associate professor (Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics)

In the article an author on the basis of generalization of home and foreign experience is educe the problem aspects of development of profiles of professional competence of positions of civil servants in the system of regional public authorities. An author is carry out approbation of development of profile of professional competence process on the example of position «manager of sector of skilled work» in Department of social defence of population of Kharkov regional state administration. Offered to recommendation on the improvement of process of realization of skilled politics in regional public authorities on the basis of the use of the worked out profiles of professional competence of positions of civil servants. The practical value of research consists in the use of the worked out profile of professional competence of position for managers by the sectors of skilled work in activity of local state administrations of all regions of Ukraine.

Keywords: regional public authorities, civil servants, competence, profiles of professional competence of positions, realization of skilled politics.

Постановка проблеми та її зв'язки з науковими чи практичними завданнями. Наближення вітчизняної державної служби до стандартів Європейського Союзу вимагає посилення рівня її інституційної спроможності, зміцнення інтелектуального кадрового потенціалу для подальшого проведення адміністративної реформи. У зв'язку з цим ускладнюється рівень управлінської діяльності в органах державної влади (ОДВ), що вимагає від державного службовця професійної спеціалізації та кваліфікації, набуття ним спеціальних знань, умінь і навичок. Крім того, сучасні умови розвитку державної служби в Україні постійно підвищують вимоги до рівня професійної підготовки державних службовців. Водночас чинний Закон України «Про державну службу» лише зафіксував необхідність професійної підготовки для державних службовців, не конкретизуючи при цьому необхідний рівень їхньої кваліфікації [1]. Натомість у новій редакції цього Закону, зокрема в ст. 16, законодавець докладно виписав конкретні вимоги до рівня професійної компетентності особи, яка претендує на зайняття посади державної служби [2]. За таких умов кадрова політика в ОДВ повинна здійснюватися на основі компетентнісного підходу, який ґрунтується на врахуванні знань, умінь, навичок, а також особистих якостей, що дають змогу реалізувати професійний потенціал на практиці. Усе вищезазначене обґрунтовує актуальність даного дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі теоретико-методологічні аспекти управління формуванням та розвитком професійної компетентності державних службовців досліджувалися вітчизняними і зарубіжними вченими: О. Афанас'єва [3], О. Амосов, Н. Гавкалова [4], Г. Жукевич [5], М. Канавець [6], Ю. Ковбасюк [7], А. Кукуля [6], В. Савченко [8], А. Турчинов [9], Т. Черняк [10] та ін. Разом з тим, проблемні аспекти процесу розробки профілів професійної компетентності посад державних службовців в ОДВ, зокрема на

регіональному рівні, ще недостатньо досліджені.

Формування цілей статті. Метою даного дослідження є виявлення основних проблемних аспектів розробки профілів професійної компетентності посад державних службовців в регіональних ОДВ та надання рекомендацій щодо удосконалення процесу реалізації кадрової політики у цих органах.

Виклад основного матеріалу дослідження. Відповідно до Закону України «Про державну службу» від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ [1], стан та особливості професіоналізму державних службовців обумовлюються специфікою державної служби як професії. Державні службовці обґрунтовують цілі напрямки суспільного розвитку, беруть участь у публічних відносинах, їх праця інтелектуальна та психологічно насичена, у всіх їх зусиллях проявляється державна влада, що додає їм авторитет і належну гарантію. Це дає підстави для висновку, що професіоналізм та компетентність – взаємопов'язані характеристики людини, як особистості, так і професіонала.

Як відомо, сутнісне наповнення виконавчої влади, її динамізм та мобільність, державна спрямованість визначають компетенцію органів виконавчої влади. Саме це формує конкретні вимоги до професіоналізму державних органів загалом та їх службовців зокрема. Розуміння принципу професіоналізму полягає в тому, що державний службовець, виконуючи свої обов'язки на професійній основі, має бути компетентним співробітником, якісно виконувати свої повноваження, одним словом, володіти відповідним рівнем професійних знань. Спорідненим, але не тотожним терміну «професіоналізм державних службовців», є поняття «компетентності». Під нею розуміють здатність працівників кваліфіковано виконувати визначені види робіт у межах певної професії та домагатися високих результатів праці. Компетентність – це показник ступеня відповідності, адекватності професіоналізму державного службовця і змісту компетенції його

посади. Відповідно, професіоналізм виступає як необхідна умова компетенції. Якщо зміст професіоналізму, професійного досвіду державного службовця не відповідає структурі професійно-кваліфікаційних вимог посади, її спеціалізації, компетенції, то це свідчить, що в цій ситуації немає достатніх умов для прояву його професіоналізму [9].

Слід зазначити, що професійна компетентність державних службовців знаходиться у прямій залежності від рівня посади, їх характеру та обсягу повноважень посадової особи. Законом України «Про державну службу» від 17.11.2011 № 4050-VI у сфері професіоналізації державної служби передбачено [2]: по-перше, введення системної класифікації посад залежно від їх характеру та обсягу посадових обов'язків; по-друге, застосування єдиних стандартів прийняття на службу; по-третє, нові підходи до управління персоналом та оцінювання службової діяльності; по-четверте, модернізація системи професійного навчання державних службовців. Крім того, цим Законом застосовано компетентнісний підхід до оцінювання здатності державних службовців виконувати посадові обов'язки, визначені у посадовій інструкції. На законодавчому рівні закріплено нові поняття: «профіль професійної компетентності посади» (ППКП) і «рівень професійної компетентності державного службовця».

Відповідно до Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 [2], профіль професійної компетентності посади (ППКП) державної служби – комплексна характеристика посади державної служби, що містить визначення змісту виконуваної за посадою роботи та перелік спеціальних знань, умінь і навичок, необхідних державному службовцю для виконання посадових обов'язків. Рівень професійної компетентності особи – це характеристика особи, що визначається її освітньо-кваліфікаційним рівнем, досвідом роботи та рівнем володіння спеціальними знаннями, умінями та навичками.

Аналіз зарубіжного досвіду функціонування державної служби показав, що в інших країнах світу на державній службі також є практика впровадження профілів посад і рамок компетентностей для корпусу державної служби. Так, метою запровадження профілів посад і рамок компетентностей для державних службовців у Великобританії було підвищення ефективності надання послуг на державній службі, а також, як інструмент для організаційних та культурних змін. Продовжуючи аналіз зарубіжного досвіду, можна відмінити, що у Бельгії ця новація була для запровадження змін до системи просування державних службовців, у Нідерландах – для зменшення ізолюваності та підвищення гнучкості, якості та професіоналізму у вищому корпусі

державних службовців. Крім того, більшість країн світу профілі посад і рамки компетентностей використовують для відбору (набору) працівників, їх розвитку (у тому числі й підвищення кваліфікації державних службовців вищого корпусу) [8].

Можна констатувати, що існує певний зв'язок ППКП державного службовця в ОДВ з основними напрямками реалізації кадрової політики у цих органах влади (рис. 1). Як видно з рис. 1, профілі компетентності та вимоги до рівня професійної компетентності державних службовців, що претендують на зайняття вакантних посад в ОДВ, є основою ефективної реалізації кадрової політики на державній службі (від прийому на державну службу, визначення особистих потреб у навчанні, вдосконалення навчальних програм і підходів до планування їх кар'єри). Розробка ППКП державних службовців в ОДВ дозволить розширити критерії, що встановлені до посади кваліфікаційними вимогами, беручи до уваги не лише освітній та освітньо-кваліфікаційний рівень та стаж, а й досвід роботи, володіння спеціальними знаннями, умінями і навичками, необхідними для ефективного виконання посадових обов'язків. Крім того, це дасть змогу охарактеризувати посаду і визначити перелік вимог до рівня професійної компетентності, які необхідні державному службовцю для ефективного виконання роботи на цій посаді.

Отже, одним із напрямів удосконалення процесу реалізації кадрової політики у регіональних ОДВ України є розробка ППКП державних службовців у цих органах влади. Розглянемо проблемні аспекти розробки ППКП на прикладі посади завідувача сектору кадрової роботи Департаменту соціального захисту населення (СЗН) Харківської обласної державної адміністрації (ХОДА).

При розробці ППКП державних службовців слід дотримуватися наступних етапів: підготовчого (створення комісії з розроблення ППКП та організація її роботи), основного (здійснення функціонального аналізу діяльності для визначення переліку посадових обов'язків, що характеризують дану посаду державної служби і визначають зміст виконуваної за посадою роботи та її мету) та заключного (узгодження проекту ППКП та його затвердження керівником державної служби в ОДВ).

Слід зазначити, що процес розробки профілю професійної компетентності посад персоналу в секторі кадрової роботи Департаменту СЗН ХОДА здійснювався, дотримуючись Методичних рекомендацій з розробки ППКП державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті, які затверджені Наказом Національного агентства України з питань державної служби № 148 від 20.07.2012 р. [11].

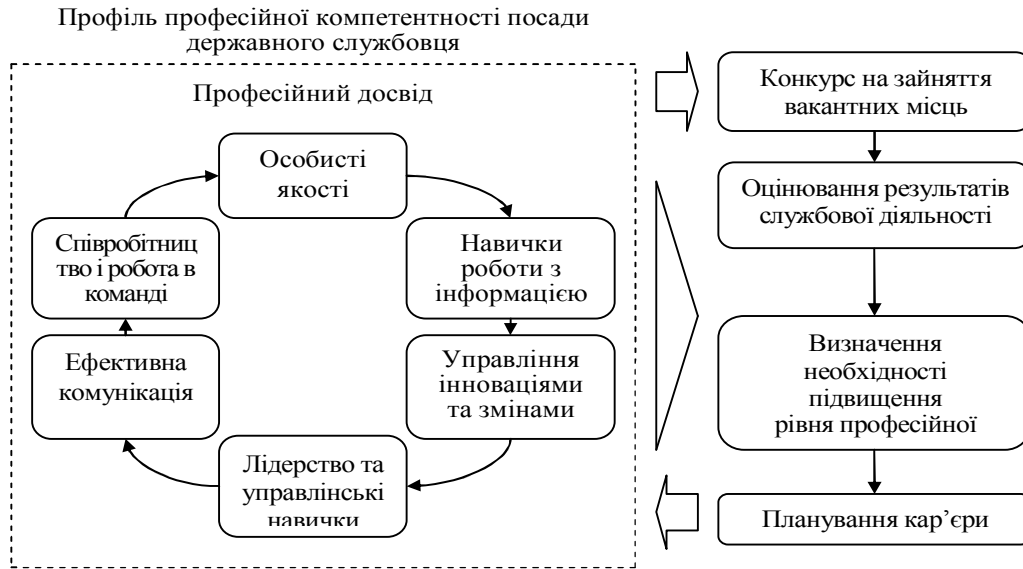


Рис. 1. Зв'язок профілю професійної компетентності посади державного службовця з основними напрямками реалізації кадрової політики в ОДВ

У процесі розробки ППКП завідувача сектору кадрової роботи Департаменту СЗН ХОДА були використані: для визначення групи та підгрупи посади – ст. 6 Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 [2]; для визначення мети та змісту виконуваної за посадою роботи – посадова інструкція завідувача сектору кадрової роботи, положення про Департамент СЗН ХОДА, а також Класифікатор професій [12]; для визначення мінімальних загальних вимог до рівня професійної компетентності осіб – ст. 16 Закону України «Про державну службу» № 4050-VI від 17.11.2011 [2], а також ст. 6 – 8 Закону України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 р. [13]; для визначення вимог до напрямку підготовки (отриманої особою спеціальності) – Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних

закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра» № 787 від 27.08.2010 [14]. При розробці ППКП завідувача сектору кадрової роботи Департаменту СЗН ХОДА було використано типову структуру профілів професійної компетентності посад державних службовців [11]. Слід зазначити, що ППКП державного службовця повинен розроблятися до посади, а не до конкретної особи. Порівняно з посадовою інструкцією, ППКП державного службовця закріплює і вказує, як він це повинен робити і якими знаннями, уміннями і навичками він повинен володіти для виконання цих завдань. Крім того, залежно від рівня управління в ОДВ відрізняється перелік вимог до рівня професійної компетентності осіб. Грунтуючись на типовій структурі ППКП та враховуючи вимоги до рівня професійної компетентності державних службовців, розроблено ППКП завідувача сектору кадрової роботи Департаменту СЗН ХОДА (табл. 1).

Таблиця 1

ППКП завідувача сектору кадрової роботи Департаменту СЗН ХОДА

ХАРАКТЕРИСТИКА ПОСАДИ		
1	2	3
1.	Найменування державного органу	ХОДА
2.	Найменування структурного підрозділу	Департамент СЗН
3.	Найменування посади	Завідувач сектору кадрової роботи
4.	Група посади державної служби	III
5.	Підгрупа посади державної служби	3
6.	Мета посади	Забезпечення реалізації державної кадрової політики та державної служби в Департаменті СЗН

1	2	3
7.	Зміст виконуваної за посадою роботи	<p>контролює та координує процеси прогнозування, планування потреб в кадрах, прийняття та просування по службі державних службовців Департаменту;</p> <p>організовує та контролює ведення кадрового діловодства, ведення, облік і зберігання особових справ, трудових книжок працівників, складання звітності;</p> <p>забезпечує процес підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців;</p> <p>організовує та проводить атестацію державних службовців, щорічну оцінку виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань;</p> <p>здійснює контроль за супроводженням та експлуатацією автоматизованої системи обліку персоналу «Картка» єдиної державної системи «Кадри»;</p> <p>веде звітно-облікову документацію, готує державну статистичну звітність з кадрових питань, здійснює аналіз якісного складу державних службовців, а також керівників підпорядкованих установ</p>
II	ВИМОГИ ДО РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ОСОБИ	
1.	Мінімальні загальні вимоги	
1.1.	Освітньо-кваліфікаційний рівень	Спеціаліст (магістр)
1.2.	Освіта	Повна вища освіта
1.3.	Стаж роботи (тривалість у роках, у тому числі на посадах певної групи/підгрупи)	Не менше п'яти років або досвід роботи на посадах державної служби підгрупи III-4, IV-2 чи V-3 або на відповідних посадах в органах місцевого самоврядування не менше трьох років
2.	Спеціальні вимоги	
2.1.	Напрямок підготовки (спеціальність)	Управління персоналом, державне управління, державна служба, правознавство
2.2.	Досвід роботи	Досвід роботи в сфері управління людськими ресурсами (кадрового діловодства), у тому числі в державному або приватному секторі
2.3.	Перелік знань, необхідних для виконання посадових обов'язків	<p>Конституція України, законодавство України у сфері державного управління, зокрема Закони України «Про державну службу», «Про засади запобігання і протидії корупції», «Про місцеві державні адміністрації», трудове законодавство;</p> <p>державна мова;</p> <p>основи психології, сучасні методи управління персоналом;</p> <p>кадрове діловодство та статистична звітність;</p> <p>знання комп'ютерної техніки та програмного забезпечення</p>
2.4.	Перелік умінь та навичок, необхідних для виконання посадових обов'язків	<p>вміння використовувати комп'ютерну техніку та програмне забезпечення;</p> <p>вміння організувати та планувати роботу сектору;</p> <p>вміння прогнозувати і планувати потребу в кадрах;</p> <p>вміння оцінювати кандидатів на вакантні посади державної служби та результати діяльності державних службовців;</p> <p>вміння визначати потреби у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців;</p> <p>уміння впливати на процес конфлікту, врегульовувати суперечки під час вирішення конфліктів з персоналом</p>
2.5.	Інші вимоги до рівня професійної компетентності	<p>підтримка та вираження у своїй діяльності цінностей державної служби, сприяння та формування її позитивного іміджу, справедливості та рівного доступу до державної служби, а також інших принципів відповідно до Закону України «Про державну службу»;</p> <p>неупередженість та об'єктивність;</p> <p>відповідальність;</p> <p>здатність постійно критично аналізувати кінцеву ефективність, стиль та методи власної організаційно-управлінської діяльності і знаходити шляхи її подальшого вдосконалення;</p> <p>стійкість до стресу</p>

Висновки даного дослідження і перспективи подальших робіт у цьому напрямку. Отже, розроблений ППКП державних службовців на прикладі посади «завідувач сектору кадрової роботи» для Департаменту СЗН ХОДА та вимоги до рівня його професійної компетентності, може бути використано для удосконалення основних напрямів реалізації кадрової політики у регіональних ОДВ

України. Розроблені ППКП державних службовців в ОДВ на регіональному рівні дозволяють: здійснити диференціацію вимог до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в регіональних ОДВ, і, як наслідок, посадових обов'язків всередині цих органів за вертикаллю; чітко окреслити кожен посаду державної служби за обсягом відповідальності та повноважень. Усе вищезазначене сприятиме підвищенню ефективності реалізації кадрової політики та підвищенню якості праці державних службовців регіональних ОДВ шляхом вирішення питань у сфері управління персоналом, у тому числі: розробка систем мотивації та стимулювання державних службовців; набір, просування по службі та планування кадрів; оцінювання результатів службової діяльності державних службовців; планування кар'єри державних службовців та її розвиток; усвідомлення державними службовцями того, якими знаннями, уміннями та навичками необхідно володіти, щоб ефективно виконувати свої посадові обов'язки; визначення особистих потреб державних службовців у навчанні та підвищенні рівня професійної компетентності; проведення оцінки відповідності рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби в ОДВ; впливу на розвиток вимог до результативності праці державних службовців та надання послуг тощо.

Таким чином, впровадження розроблених ППКП державних службовців у системі регіональних ОДВ дасть змогу чітко визначити посадові обов'язки, затвердити спеціальні вимоги до досвіду роботи, вимоги до напрямку підготовки (отриманої особою спеціальності) та інші вимоги до рівня професійної компетентності осіб, які претендують на зайняття посад державної служби. Ефективне використання встановлених меж компетентності для оцінки кандидатів під час відбору і прийняття на роботу на конкурсній основі сприятимуть підвищенню результативності реалізації кадрової політики не тільки регіональних ОДВ, а й зміцненню інституційної спроможності всієї державної служби України.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про державну службу: Закон України від 16 грудня 1993 р. № 3723-ХІІ // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – С. 490.
2. Про державну службу : Закон України № 4050-VI від 17.11.2011 // Офіційний вісник України. – 2012. – № 4. – С. 9.
3. Афанас'єва О. Проблеми і перспективи впровадження профілів професійної компетентності посад державної служби в місцевих органах виконавчої

влади / О. Афанас'єва [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://dspace.snu.edu.ua:8080/VSUNU_2013_16_4.pdf

4. Амосов О. Ю. Формування компетенцій державного службовця шляхом безперервної освіти / О. Ю. Амосов, Н. Л. Гавкалова // Регіональний розвиток – основа розбудови української держави : матеріали Міжнародної науково-практичної конференції, 4–7 квітня 2012 р., – Д. : ДРІДУ НАДУ, 2012. – 337 с.

5. Жукевич Г. Профессиональные компетенции в сфере государственного управления / Г. Жукевич, Соколова Е. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://labourmarket.ru/conf8/reports/zhukevich_sokolova.doc

6. Канавець М. Організація роботи з кадрами державної служби / М. Канавець, А. Кукуля // Вісник державної служби України. – 2013. – № 3. – С. 19 – 22.

7. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку : наук. доп. / За заг. ред. д. н. держ. упр., проф. Ю. В. Ковбасюка, д.політ.н., проф. К. О. Ващенко, д.соц.н., проф. Ю. П. Сурміна. – К. : НАДУ, 2012. – 72 с.

8. Савченко В. Л. Розвиток професіоналізму молодого державного службовця : навч.-метод. посібн. – Донецьк : Донецький обласний центр перепідготовки та підвищення кваліфікації, 2012. – 87 с.

9. Турчинов А. И. Профессионализм государственного служащего должен быть конструктивным / А. И. Турчинов // Государственная служба. – 2004. – № 1. – С. 31–42.

10. Черняк Т. В. Управление компетентностью государственных служащих: из опыта Сибирской академии государственной службы // Государственное управление. – 2005. – № 5. – С. 15 – 19.

11. Про затвердження Методичних рекомендацій з розробки профілів професійної компетентності посад державної служби у державних органах, органах влади Автономної Республіки Крим або їх апараті : Наказ Національного агентства України з питань державної служби № 148 від 20.07.2012 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://nads.gov.ua/sub/poltavska/ua/publication/print/39036.html>

12. Про затвердження Національного класифікатору України «Класифікатор професій» ДК 003:2010 : Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики № 327 від 28.07.2010 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/doc/?code=v0327609-10>

13. Про вищу освіту : Закон України » № 2984-III від 17.01.20 // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 20. – С. 134.

14. Про затвердження переліку спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра : Постанова Кабінету Міністрів України № 787 від 27.08.2010 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 67. – С. 26.

*Рецензент д.е.н., професор ХНЕУ ім. С.Кузнеця Гавкалова Н.Л.
Експерт редакційної колегії к.е.н., доцент УкрДАЗТ Полякова О.М.*